

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI
SMA NEGERI SE KECAMATAN RANAH PESISIR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Departemen Administrasi Pendidikan*



**OLEH :
PUTRI APRILISKAM
19002132**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI
SMA NEGERI SE KECAMATAN RANAH PESISIR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Departemen Administrasi Pendidikan*



**OLEH :
PUTRI APRILISKAM
19002132**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

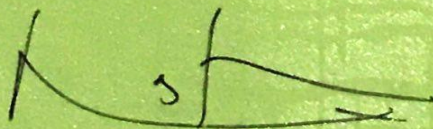
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE- KECAMATAN RANAH PESISIR

Nama : Putri Apriliskam
Nim/BP : 19002132/2019
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

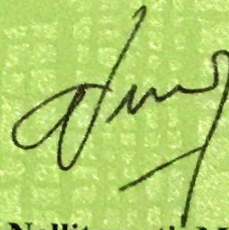
Padang, Agustus 2025

Mengetahui:
Kepala Departemen,

Disetujui Oleh:
Pembimbing



Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196303071987032002



Prof. Nellitawati, M. Pd., Ph.D.
NIP. 196311031982032002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah
Pesisir
Nama : Putri Apriliskam
Nim/BP : 19002132/2019
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Tim Penguji

Padang, Agustus 2025

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Nellitawati, M. Pd., Ph.D.

1.

2. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd.

2.

3. Anggota : Widiawati, M.Pd.

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Apriliskam
Nim/BP : 19002132/2019
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah
Pesisir

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil sendiri dan benar keasliannya kecuali ada pendapat orang lain yang dijadikan sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2025
Saya yang menyatakan



Putri Apriliskam
NIM. 19002132

ABSTRAK

Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir
Penulis : Putri Apriliskam
Pembimbing : Prof. Nellitawati, S.Pd, M.Pd., Ph.D.

Penelitian ini muncul sebagai respon terhadap adanya ketidkoptimalan dalam Kinerja Guru yang teramati. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengevaluasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir, mengidentifikasi tingkat kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir tersebut, serta menilai signifikansi hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di tingkat kecamatan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menyelidiki hubungan antar variabel. Populasi yang diteliti melibatkan 106 orang guru, dengan 52 orang di antaranya terpilih sebagai sampel dengan memakai teknik proporsional *stratified random sampling* berdasarkan rumus Cochran. Instrument yang digunakan yakni angket dengan skala Likert yang sudah di uji validitas serta reliabilitas.

Temuan utama meliputi: 1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir dinilai baik dengan skor 3,73. 2) Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir mendapatkan penilaian tinggi dengan skor 3,82. 3) Terdapatnya keberartian hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Ranah Pesisir tingkat signifikansi 5% ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,482, dan uji keberartian korelasi sebesar 3,891.

Kata Kunci: Hubungan, Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru: Penelitian Korelasional

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehigga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Se Kecamatan Ranah Pesisir**”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bimbingan dan dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T, M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
4. Bapak Hade Afriansyah, S.Pd, M.Pd selaku ketua labor Departemen Administrasi Pendidikan.
5. Ibu Prof. Nelitawati, S.Pd.,M.Pd., Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Anisah M.Pd. selaku dosen penguji 1 dan Ibu Widiawati, M.Pd. selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan serta saran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa teruntuk cinta pertama dan panutanku, Alm. Ayahanda Alwis sosok yang sangat penulis rindukan. Terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan layak yang telah diberikan semasa ayah hidup. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan sampai sarjana. Semuanya penulis persembahkan kepada Ayahanda tercinta, semoga ayah tenang di sisi Allah SWT. “Al-fatihah Ayah”.
8. Teristimewa teruntuk bidadari tak bersayap dan pintu surgaku, Ibunda Elvanora tercinta, sosok luar biasa yang selalu hadir dalam do’a, semangat dan pengorbanan tanpa henti. Terima kasih atas cinta yang tak tergantikan, atas air mata dan do’a yang selalu menyertai setiap langkah penulis hingga sampai di titik ini. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan kepadamu Mama. “Hidup lebih lama lagi Surgaku”.
9. Teruntuk adik terkasih, Kanita Najela dan Mesya Desfal Utami. Terima kasih telah menjadi sumber semangat dalam setiap langkah perjuangan penulis walaupun melalui celotehannya. Tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.

10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Sri Rahayu Puti. Yang sudah penulis anggap sebagai saudara layaknya kakak kandung. Terima kasih atas suka dan duka yang telah kita lalui, mendengarkan keluh kesah penulis, dan memberikan dukungan kepada penulis . Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi penulis hingga selesai.
11. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan penulis Yosi, Eka, Novia, Teteh Azza dan Rizka yang selalu memberikan semangat, dukungan tiada henti dan bantuan dalam segala hal selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk seseorang yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini, Diki Zulmarta. Terima kasih telah membersamai penulis, telah ikut serta mendo'akan, memberikan semangat, dan menemani penulis dalam proses ini. Terimakasih atas segala hal yang telah diberikan saat proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.
13. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Putri Apriliskam. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai dengan harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali tak terliha. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati badai dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap

lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang. Menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Dengan penuh syukur dan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, semoga dibalas Allah SWT dengan pahala yang berlimpah atas kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis, *Aamiin Ya Robbal 'Alamin*.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2025
Penulis,

PUTRI APRILISKAM
19002132

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN TEORI.....	 15
A. Kinerja Guru	15
B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	24
C. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	33
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis.....	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Jenis Data dan Sumber Data	42
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Data Penelitian	50
B. Uji Persyaratan Analisis	56
C. Pembahasan.....	61
D. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Kinerja Guru	20
Tabel 2. Indikator Kepemimpinan Transformasional	30
Tabel 3. Jumlah Populasi Penelitian	39
Tabel 4. Hasil Perhitungan Sampel	41
Tabel 5. Jumlah Sampel Penelitian	41
Tabel 6. Tabel Interpretasi Data	47
Tabel 7. Perolehan Skor Variabel Kinerja Guru	51
Tabel 8. Tabel Frekuensi Kinerja Guru	51
Tabel 9. Skor Rata-Rata Indikator Kinerja Guru	52
Tabel 10. Perolehan Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	53
Tabel 11. Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	54
Tabel 12. Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	55
Tabel 13. Rangkuman Hasil Penelitian.....	56
Tabel 14. Distribusi Normal Data	57
Tabel 15. Uji Homogenitas.....	58
Tabel 16. Hasil Uji Variabel X dan Y	59
Tabel 17. Uji Keberartian Korelasi	60

GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptua.....	35
Gambar 2. Histogram Kinerja Guru	51
Gambar 3. Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Uji Coba Hasil Angket Penelitian	86
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian	88
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket	89
Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian.....	90
Lampiran 5. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	96
Lampiran 6. Analisis Hasil Uji Coba Angket.....	98
Lampiran 7. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	104
Lampiran 8. Angket Penelitian	106
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian.....	112
Lampiran 10. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	118
Lampiran 11. Uji Normalitas Data	120
Lampiran 12. Uji Homogenitas	121
Lampiran 13. Uji Hipotesis Penelitian	122
Lampiran 14. Uji Keberartian Korelasi.....	123
Lampiran 15. Nilai r Tabel Product Moment	124
Lampiran 16. Surat Izin Penelitian Departemen Administrasi Pendidikan	126
Lampiran 17. Surat Izin Penelitian Dari Dinas Pendidikan Provinsi	127
Lampiran 18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari SMA N 1 Ranah Pesisir	128
Lampiran 19. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari SMA N 2 Ranah Pesisir	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan perilaku individu atau kelompok orang untuk mendewasakan manusia melalui segala situasi, peristiwa, atau usaha dalam pendidikan dan pelatihan. Pendidikan perlu diberikan pada individu seumur hidup, mulai dari awalmaupun memahami sesuatu hingga akhir hayat. Hal ini dikarenakan semua kegiatan pada aspek kehidupan sehari-hari memerlukan pendidikan. Menurut Kurniawan (2017: 26), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Untuk membentuk generasi tersebut dapat dilakukan dengan pendidikan formal di suatu lembaga atau organisasi yaitu sekolah.

Menurut Yusuf (2017), sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran, dan latihan dalam rangka membantu peserta didik agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek, moral, spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial. Lingkungan sekolah adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada di dalam lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program pendidikan dan membantu peserta didik mengembangkan potensinya.

Guru sebagai bagian dari sistem pendidikan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru merupakan seorang tenaga pendidik yang professional untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih dan memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Hal ini dikarenakan guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Gurulah yang mengetahui kelemahan dan kelebihan peserta didik, dengan begitu guru dapat menciptakan proses pembelajaran yang tepat untuk peserta didiknya. Proses pembelajaran itulah nantinya yang akan membawa peserta didik berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan. Devitha, dkk. (2021), mengemukakan bahwa guru yang mempunyai rata-rata kinerja baik, memperoleh mutu atau kualitas belajar dan kualitas yang optimal pada peserta didik. Idealnya guru harus memiliki kinerja yang optimal dan berkuaitas sehingga dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Barnawi, dkk. (2017: 14), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standarkinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru yang dianggap ideal oleh para ahli mencakup beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kualitas kerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, penguasaan bahasa ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran. Kecepatan kerja dapat dilihat dari hasil kerja guru, sedangkan presisi kerja dapat dilihat dari penerapan materi terbuka di kelas. Inisiatif dalam kerja dapat dilihat dari proses penggunaan media pembelajaran di kelas. Kemampuan kerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan, seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Komunikasi yang baik juga merupakan indikator penting dalam kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru yang ideal melibatkan berbagai aspek yang mencakup tidak hanya kualitas kerja, tetapi juga aspek-aspek lain yang telah disebutkan.

Guru yang memiliki kinerja baik harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karakter pendidik yang baik, serta motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan. Selain itu, kinerja guru juga tercermin dalam peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran, seperti sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran, yang dilandasi oleh sikap moral dan professional.

Kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Pesisir Selatan belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari aktivitas sehari-hari yang

dilakukan oleh guru tersebut, seperti banyaknya guru yang datang terlambat ke sekolah dikarenakan lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan bersama. Selanjutnya guru yang sering meninggalkan pekerjaan di sekolah sehingga pekerjaan tersebut terbengkalai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Meningkatkan kinerja guru memiliki signifikansi yang sangat penting, khususnya dalam upaya menjalankan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum memahami dengan baik lingkup tugas mereka, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak selalu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Di samping itu, kurangnya kemampuan konseptual untuk berinovasi menjadi kendala bagi sebagian guru, karena pekerjaan mereka cenderung terbatas pada rutinitas belaka. Guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai serta pelatihan profesional yang terus menerus. Guru harus memahami kurikulum dengan baik dan terus memperbarui pengetahuan mereka tentang praktik pendidikan terbaru. Dan guru diharapkan memiliki keahlian khusus dalam bidangnya dan mampu menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada bulan Februari s.d Juli 2023 di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir, terlihat bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih belum sesuai dengan yang diharapkan di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir. Hal tersebut dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kualitas kerja guru dalam memanfaatkan metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga materi kurang menarik dan siswa cepat bosan dalam mengikuti pembelajaran.
2. Masih adanya keterlambatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, guru yang kurang terorganisir atau terbebani dengan tugas-tugas tambahan mengalami keterlambatan dalam menyusun rencana pembelajaran. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.
3. Masih ada guru yang kurang memanfaatkan teknologi pembelajaran, seperti media interaktif, belum maksimal sehingga kualitas pembelajaran tidak merata.
4. Masih adanya guru yang kurang menguasai teknologi digital dan mengalami kesulitan dalam mengajar saat pembelajaran daring atau hybrid.
5. Masih adanya interaksi guru dengan siswa kadang terlalu formal sehingga siswa enggan bertanya, kondisi ini membuat suasana kelas menjadi kurang hangat dan dialogis, sehingga siswa merasa takut salah atau khawatir pertanyaannya dianggap tidak penting.

Fenomena di atas terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan yang berpengaruh pada kualitas pendidikan, dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah

memiliki peran yang sangat besar, kepala sekolah merupakan penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan mem bimbing, menggerakkan serta mendorong dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan, yaitu bagaimana pemimpin dapat memberdayakan tenaga pendidik (guru) serta para peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Secara tidak disadari seorang pemimpin melaksanakan perannya dengan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakan merupakan cerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin, meskipun hal ini tidak mutlak. Model kepemimpinan yang efektif dalam lembaga atau perusahaan telah lama diimpikan oleh para stakeholder yakni masyarakat pendidikan, sekolah, wali murid, maupun pemerintah. Namun tidak selalu ditemukan model dan gaya kepemimpinan yang tepat sekaligus maupun menggerakkan sendi-sendi organisasi atau lembaga pendidikan secara efektif, model kepemimpinan, titik mutlak dan fokus garapan menciptakan gaya kepemimpinan yang khas dan disesuaikan dengan situasi serta kondisi di lapangan tempat dimana seorang pemimpin mengimplementasikan kepemimpinannya, Banyak hal yang berpengaruh serta berkaitan dalam rangka menunjang keberhasilan sebuah lembaga pendidikan salah satunya adalah bagaimana gaya yang ditampilkan dari sosok pemimpin dan bagaimana pola perilaku yang ditampilkannya dalam memimpin bawahannya.

Oleh sebab itu, dari berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Yulk, Maisisri & Rusdinal (2021), menyimpulkan bahwa pentingnya kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para mengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangannya inovasi dan kreativitas.

Banyak hasil penelitian yang membuktikan kenapa kepemimpinan transformasional sangat baik untuk diterapkan di sekolah, seperti penelitian yang dilakukan oleh Choiria Mahmudah (2020), tentang Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMK, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru SMK.

Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Irfan Rifa'I (2021), tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK sudah baik, karena kepala sekolah sudah memenuhi karakteristik berikut ini: 1) pengaruh ideal, dengan indikator rasa hormat untuk dipercaya dan kepercayaan kepada orang lain, 2) motivasi inspirasional dengan indikator seperti: kemampuan memotivasi dan memberi inspirasi melalui visi dan jelas, 3) stimulus intelektual, dengan menunjukkan indikator usaha pemimpin yang

mendorong pengikut menjadi inovatif, dan 4) memberi perhatian kepada individu dengan indikatornya seperti: memberikan perhatian secara personal kepada semua individu dan membuat individu merasa dihargai.

Berdasarkan penelitian di atas maka, kepala sekolah yang mampu melakukan transformasional kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai bentuk kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan atau model kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah untuk melakukan perubahan yang lebih baik lagi dalam mencapai tujuan pendidikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja guru dengan cara memotivasi, memberdayakan, dan mendukung mereka secara berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan yang positif, inovatif, dan mendukung pengembangan profesional, pemimpin yang transformatif dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada bulan Februari s.d Juli 2023 tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir, penulis memperoleh informasi serta melihat fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Kurangnya kestrukturan dan proses formal dari kepala sekolah, karena kepala sekolah tersebut cenderung mengandalkan pengaruh pribadi

mereka untuk mengelola dan memotivasi guru. Ini bisa menyebabkan kurangnya konsistensi dan ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

2. Masih kurangnya ruang kolaborasi guru dari kepala sekolah untuk bertukar ide dan mengembangkan strategi pengajaran baru.
3. Kepala sekolah masih kurang menciptakan lingkungan yang penuh inspirasi dan motivasi, dimana siswa dan guru merasa dihargai, didukung dan termotivasi untuk mencapai yang terbaik dalam segala aspek kehidupan sekolah.
4. Kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah masih belum cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan sekolah secara optimal.
5. Masih kurangnya dorongan kepala sekolah untuk menyediakan waktu tambahan dan sumber daya untuk guru yang ingin menjalankan proyek-proyek inovatif di kelas.

Berdasarkan fenomena yang penulis kemukakan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh kepala sekolah masih belum efektif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat penulis identifikasi yaitu, Kurangnya struktur dan proses formal dari kepala sekolah, karena kepala sekolah tersebut cenderung mengandalkan pengaruh pribadi mereka untuk mengelola dan memotivasi guru. Ini bisa menyebabkan kurangnya konsistensi dan ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, masih kurangnya ruang kolaborasi guru dari kepala sekolah untuk bertukar ide dan mengembangkan strategi pengajaran baru, kepala sekolah masih kurang menciptakan lingkungan yang penuh inspirasi dan motivasi, di mana siswa dan guru merasa dihargai, didukung dan termotivasi untuk mencapai yang terbaik dalam segala aspek kehidupan sekolah, masih kurangnya kebijakan yang fleksibel yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mengakomodasi kebutuhan sekolah, masih kurangnya dorongan kepala sekolah untuk menyediakan waktu tambahan dan sumber daya untuk guru yang ingin menjalankan proyek-proyek inovatif di kelas. Masih kurangnya pengembangan profesional bagi sebagian guru, kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional dapat menghambat kemampuan guru untuk memberikan pengajaran yang efektif dan relevan. Dan masih adanya guru yang belum menjadikan pelatihan, seminar, dan program pengembangan profesional yang terkait dengan keterampilan mengajar dan pembaruan kurikulum yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja guru, masih adanya keterlambatan guru dalam menyusun rencana

pembelajaran, guru yang kurang terorganisir atau terbebani dengan tugas-tugas tambahan mengalami keterlambatan dalam menyusun rencana pembelajaran. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran, masih ada guru yang belum memiliki motivasi terkait penggunaan strategi dan media pembelajaran yang menarik untuk meningkatkan keterlibatan aktif peserta didik dalam proses pembelajaran, masih adanya guru yang belum meningkatkan minat siswa dalam mengajarkan kewirausahaan kepada siswa di sekolah menengah atas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka untuk lebih fokus penelitian membatasi tentang Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir yang mana indikator kinerja guru (Y) pada penelitian ini yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Dan indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) yaitu pengaruh ideal/karisma, simulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pertimbangan individual.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir?

2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan memberikan gambaran tentang:

1. Kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir.
3. Keberartian ubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Ranah Pesisir.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Secara Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir.
 - b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah menengah atas.

- c. Memperkaya literature akademik tentang penerapan teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

- Menjadi masukan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola sekolah.
- Membantu kepala sekolah dalam memahami aspek kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Guru

- Memberikan gambaran mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan motivasi, dukungan, dan lingkungan kerja yang kondusif.
- Menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi dalam mengajar.

c. Bagi Pengawas Sekolah

- Sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan kepala sekolah dan guru agar kinerja sekolah dapat meningkat secara keseluruhan.

d. Bagi Pemerintah Daerah atau Dinas Pendidikan

- Menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan pembinaan kepala sekolah dan peningkatan profesionalisme guru di wilayah Kecamatan Ranah Pesisir.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lanjutan terkait kepemimpinan dan kinerja guru, baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa:

1. Kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 3,82 dengan interpretasi “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir memiliki kinerja yang tinggi, namun perlu adanya peningkatan agar mencapai etos kerja guru yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir berada pada kategori baik dengan pencapaian skor 3,73 dengan interpretasi “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir sudah berada di kategori baik, akan tetapi harus adanya peningkatan agar mencapai kategori baik dan sangat baik untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Ranah Pesisir. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,482 dan uji keberartian korelasi 3,891 pada taraf signifikansi 5% atau pada

taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kepemimpinan transformasional melalui peningkatan kemampuan komunikasi yang efektif dengan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan forum komunikasi rutin, pembinaan personal, serta pelatihan kepemimpinan. Kepala sekolah juga disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan bimbingan secara berkala dalam pelaksanaan tugas guru.
2. Bagi pengawas, pengawas diharapkan lebih aktif dalam memantau dan mengevaluasi penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah serta kinerja guru di satuan pendidikan.
3. Bagi guru, guru diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan kompetensi profesional dan pribadi. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, workshop pendidikan. Selain itu, guru juga perlu memperhatikan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta

membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan tujuan peneliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf, (2017). *Asesmen dan Evaluasi Pendidikan Pilar Penyedia Informasi dan Kegiatan Pengendalian Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Gramedia.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Afian Mukhtar, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makasar. *Jurnal Idaarah*, Vol. IV, 1-15.
- Agus Suprijono. (2015). *Cooperative Learning*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Susanto. 2015. *Teori Belajar Dan Pembelajaran Disekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media
- Amir, Z, & Risnawati. (2015). *Psikologi Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anah, S., & Buana, U. M. (2021). the Effect of Transformational Leadership Style , *Work*. 3(June), 5919–5930.
- Anggita, Astri Dewi and , Imron Rosyadi, S.E., M.Si. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Safari Junie Textindo Boyolali)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Arifin, Muhammad & Barnawi, 2012, *Kinerja Guru Profesional, Instrumen kgssh Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 2.
- Avolio, B.J., Waldman, D.A. & Yammarino, F.J. (1991). Leading in the 1990's: the Four I's of Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(4):pp1-8
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Bass, B.M. (1996). *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership*. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences.
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, H. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru (p. 34)*. Guepedia.
- Daryanto dan Dwicahyono, Aris. (2014). *Pengembangan Perangkat Pembelajaran (Silabus, RPP, PHB, Bahan Ajar)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., dan Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1), 69.
- Elliot, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?. *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 40, No. 9.
- Faozan, Ahmad. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru*. Serang: A-Empat.
- Gusman. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Hafizin Herman. (2022). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 67.

- Harbani, P. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hee, Ong Choon, and Mohammad Faiz Abdul Shukor. (2019). "Factors Influencing Teacher Job Satisfaction in Malaysia." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9 (1): 1166–74.
- Hutahaeen, Jeperson. (2018). *Konsep Sistem Informasi*. Deepublish : Yogyakarta.
- Jannah, M., Nelitawati, N., Ermita, E., & Susanto, S. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi*, 1(1).
- Jaya, Ichal Kusuma et.al. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(1), 237-246
- Juhro, S.M. (2020). *Pengantar Kebanksentralan: Teori dan Kebijakan*. Depok: Rajawali Pers.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Syamsul. (2017). *Pendidikan Karakter Konsepsi dan Implementasi secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 2(2), 13.
- Mahmudah, Choiria. (2020). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Malang. Skripsi. Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang, Malang.
- Maisisri, R., & Rusdinal. (2021). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 8(1), 1-15.
- Marlina. (2019). *Asesmen Kesulitan Belajar*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nellitawati. (2020). Establishing Teachers' Personality Competence through the Principal's Leadership Role in Vocational High School. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 5524–5532. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201647>
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 165.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, Everett M. dan F. Floyd Shoemaker. *Communication of Innovations*. Terjemahan Abdillah Hanafi Memasyarakatkan Ide-Ide Baru. Surabaya. Usaha Nasional.
- Rorimpandey, Widdy H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Sanjaya Wina. (2008). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenda Media
- Sidiq Umar dan Khoirussalim. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya.
- Srisiska, Ahyani, Missriani. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suwatno, dan Priansa D. J, 2011 “Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin DAN Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tania, Yoshi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting. AGORA. 4 (1) 1-8.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. .
- (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widya Manajemen Vol.1, No. 2, Agustus (2019:60). PERAN SEMANGAT KERJA
- Widya, Rifandi, R., & Laila Rahmi, Y. (2019). STEM education to fulfil the 21st century demand: A literature review. Journal of Physics: Conference Series, 1317(1).
- Yukl, Gary. (2015), *Leadership in Organizations, Seventh Edition*. PT. Indeks, Jakarta.